



**JURNAL ILMU MANAJEMEN**

Published every June and December  
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: [http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu\\_manajemen](http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen)



## ***Entrepreneurial Leadership terhadap Innovative Work Behavior dengan Creative Self-Efficacy sebagai mediasi dan Proactive Personality sebagai moderasi***

**Tri Maryati <sup>a,\*</sup>, Habib Zhafran Makarim <sup>b</sup>**

<sup>a</sup>Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

<sup>b</sup>Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

\* Corresponding author e-mail: [try\\_maryati@umy.ac.id](mailto:try_maryati@umy.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

DOI: 10.32502/jimn.v14i2.544

---

#### Article history:

Received:

15 November 2024

Accepted:

17 Maret 2025

Available online:

15 Juni 2025

---

#### Keyword:

*Entrepreneurial Leadership,  
Innovative Work Behavior,  
Creative Self-Efficacy,  
Proactive Personality*

---

### ABSTRACT

*This study aims to analyze, explain, and provide empirical evidence of the influence of entrepreneurial leadership on innovative work behavior with creative self-efficacy as a mediator and moderated by proactive personality in the food and beverage sector. This study was conducted on Warong Steak and Shake Yogyakarta, with a sample of 135 respondents, obtained through a questionnaire method selected with a non-probability sampling technique. The analysis method used is the Structural Equation Modeling (SEM) method using SmartPLS software version 4.0. The results of the study indicate that entrepreneurial leadership has a significant positive effect on innovative work behavior, entrepreneurial leadership has a significant positive effect on creative self-efficacy, creative self-efficacy has a significant positive effect on innovative work behavior, creative self-efficacy mediates entrepreneurial leadership on innovative work behavior, and proactive personality does not moderate entrepreneurial leadership on innovative work behavior*

---

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menjelaskan dan memberikan bukti empiris pengaruh entrepreneurial leadership terhadap innovative work behavior dengan creative self-efficacy sebagai mediasi dan dimoderasi oleh proactive personality pada bidang food and beverage. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Waorong Steak and Shake Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 135 responden yang diperoleh melalui metode kuesioner yang dipilih dengan teknik non probability sampling. Metode analisis yang digunakan adalah metode Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa entrepreneurial leadership berpengaruh positif signifikan terhadap innovative work behavior, entrepreneurial leadership berpengaruh positif signifikan terhadap creative self-efficacy, creative self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap innovative work behavior, creative self-efficacy memediasi entrepreneurial leadership terhadap innovative work behavior, dan proactive personality tidak memoderasi entrepreneurial leadership terhadap innovative work behavior*

---

*signifikan terhadap innovative work behavior, creative self-efficacy memediasi entrepreneurial leadership terhadap innovative work behavior, dan proactive personality tidak memoderasi entrepreneurial leadership terhadap innovative work behavior.*

---

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur penting bagi setiap perusahaan. SDM diposisikan sebagai tim manajemen yang efektif dalam perusahaan ataupun organisasi, dengan harapan dan tujuan dapat mengungguli pesaing dan memenuhi kesuksesan kinerja yang bermanfaat bagi individu itu sendiri, maju dan mundurnya sebuah perusahaan akan dipengaruhi dengan keberadaan SDM yang dimiliki, dan dengan kualitas SDM yang dimiliki akan menjadi tolak ukur dalam keberhasilan sebuah organisasi (Midhat Ali *et al.*, 2021).

Di dunia bisnis, pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan perubahan besar yang terjadi akibat globalisasi. Perusahaan yang tidak beradaptasi dengan cepat akan gagal dan menjadi tidak relevan di pasar, masalah ini menunjukkan bahwa persaingan di sektor komersial semakin meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu bertahan di dunia dengan cara menetapkan strategi yang mampu mengedepankan sebuah *innovative* dalam bekerja.

*Innovative work behavior* atau perilaku kerja inovatif dapat dibedakan oleh kemampuan mereka untuk menghasilkan dan melaksanakan ide-ide baru dan berguna di tempat kerja (Scott *et al.*, 1994). Hal ini terlihat dari perilaku pekerja yang memunculkan ide orisinal dan kreatif yang memberikan keuntungan dan peluang besar bagi pekerja untuk mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik.

Untuk meningkatkan *innovative work behavior* karyawan diperlukan pemimpin yang memiliki kecakapan dalam membantu

organisasi beroperasi menjadi lebih baik dan mampu menerapkan perilaku kreatif dalam angkatan kerja dan membantu mereka menerapkan apa yang mereka pelajari. Menurut Renko *et al.*, (2015) *Entrepreneurial leadership* (EL) atau kepemimpinan kewirausahaan yang sangat menekankan nilai-nilai dan sikap kewirausahaan, seperti semangat kewirausahaan, kemampuan untuk menemukan atau menciptakan peluang, kesediaan untuk mengambil resiko yang diperhitungkan, pertimbangan yang matang ketika mengambil keputusan, dan kemampuan untuk menggunakan sumber daya yang bijak. Hal ini juga menekankan pentingnya menggunakan kreativitas untuk mencapai kesuksesan. EL dipandang cocok dan dapat membantu anggota organisasi menjadi lebih kreatif dalam pekerjaan mereka, karena perilaku inovatif ditunjukkan melalui sikap pengembangan yang terus-menerus dengan menemukan serta memanfaatkan peluang yang ada.

Dukungan dan dorongan karyawan yang didapatkan bukan hanya dari seorang pemimpin, melainkan ada campur tangan dari diri individu itu sendiri yang mempunyai dampak yang signifikan terhadap mereka yang selalu bersemangat untuk mencoba hal-hal baru. *Creative self-efficacy* merupakan evolusi dari konsep dasar *self-efficacy*. Menurut Bandura, (1997), *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan kualitas yang lebih besar dari apa yang telah ditetapkan.

*Creative self-efficacy* (CSE) sebagaimana didefinisikan oleh Tierney & Farmer (2002) adalah tingkat kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam memecahkan masalah secara kreatif dan inovatif. Oleh

karena itu, sebagai pekerja dengan *creative self efficacy* yang tinggi akan memudahkan proses penyelesaian tugas yang Anda lakukan dengan lancar, menyenangkan, dan sederhana.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ciri-ciri *proactive personality* (PP) sangat penting dalam menentukan bagaimana mereka bereaksi terhadap perilaku seorang pemimpin (Guenter, (2017) ; Newman, 2015). *Proactive Personality* umumnya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan terkait pekerjaan tanpa menunggu instruksi pemimpin (W. Li *et al.*, 2014 ; Bateman & Crant, 2017), karyawan yang kurang proaktif akan menunggu instruksi pemimpin sebelum mengambil inisiatif dan mengambil tugas yang berisiko.

Dengan demikian, tujuan dan sasaran penelitian ini adalah untuk menentukan *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan *creative self-eficacy* sebagai mediasi dan dimoderasi oleh *proactive personality*. Penelitian ini dilakukan setelah melihat beberapa gap riset dalam penelitian sebelumnya, salah satu dari penelitian itu seperti penelitian yang dilakukan oleh Bernardus, (2022) menyatakan bahwa *entrepreneurial leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *innovative work*. Namun dalam penelitian (Renko *et al.*, 2015) ; (Cai, 2019) ; (C. Li *et al.*, 2020) : (A. Bagheri *et al.*, 2020) ; (Morteza & Afsaneh, 2021), menyatakan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Dengan penelitian, masih banyak ketidakkonsistenan penelitian terkait *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work*. Jadi penulis melihat gap untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait variabel-variabel ini dengan pertimbangan keterbatasan penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini dilakukan di Waroeng *Steak and Shake* Yogyakarta atau biasa dikenal dengan WS ini berada di bawah naungan PT. Waroeng Steak Indonesia. Penelitian ini dapat dikatakan sangat penting karena dengan mengedepankan sebuah perubahan dan

inovasi yang ada dalam sebuah, hal ini menjadi sebuah tantangan dalam manajemen untuk mampu melakukan sebuah efisiensi dalam bentuk layanan dan operasional. Seringkali terlihat dalam proses pesanan yang waktu tungguanya cukup lama, sehingga tingkat efisiensi bekerja perlu disederhanakan dan diatur sedemikian rupa, dan juga mampu menetralkan kesalahan yang ada pada menu agar menjadi ketidaksalah pahaman antara operasional dan konsumen. Dalam hal ini, karyawan perlu sebuah keterbukaan dalam menyampaikan ide-ide bagaimana langkah sebaiknya untuk mengatasi permasalahan tersebut.

## Kajian Literatur

### Innovative Work Behavior

Menurut Farr, J. L., & Ford (1990), Sering kali dikatakan bahwa pengalaman kerja inovatif didefinisikan sebagai cara terbaik bagi karyawan untuk mendukung ide dan inisiatif yang dijalankan, produk atau proses baru yang bermanfaat, dan lain-lain. Praktik inovatif bermula dari kemampuan individu dalam menghasilkan ide dan konsep baru yang dapat dikembangkan menjadi produk inovatif (Kuvaas *et al.*, 2014). *Innovative work behavior* adalah kemampuan karyawan untuk mampu menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan gagasan orisinal dan berguna di tempat kerja (Scott *et al.*, 1994 ; Janssen, (2000) ; Den Hartog, (2008) ; Hafeez, (2024), sehingga karyawan mampu berperilaku di dunia pekerjaan dalam memecahkan masalah dan pembangkitan ide-ide yang baru dan belum berkembang secara terfokus, seiring dengan perlunya penelitian berkelanjutan untuk mengembangkan, menyempurnakan, dan menerapkan ide-ide dengan tujuan meningkatkan peluang individu atau bisnis (Jong & Hartog, 2007)

Perilaku kerja inovatif yang mampu membuktikan eksistensinya pada hasil dari sikap yang kreatif, dan menjadi peralihan dari sikap tradisional ke modern yang penuh perkembangan dan dapat dikembangkan luaskan ke hal yang lebih baik dan positif (Khan *et al.*,

2019), sehingga menjadikan seorang karyawan baik dari dalam fungsi operasional, kelompok, atau organisasi akan berkomitmen penuh terhadap munculnya pemikiran yang cemerlang dan juga baru terkait bagaimana prosedur, produk atau jasa, serta teknik yang akan dijalankan dan dikembangkan dalam dunia kerja.

### **Entrepreneurial Leadership**

Dalam sebuah pernyataan dari Lloyd W. Fernald (2005) ; Harrison, Paul, and Burnard (2016) bahwa *entrepreneurial leadership* merupakan suatu jenis kepemimpinan tertentu yang harus diwaspadai oleh setiap orang dalam rangka memperkuat daya saingnya dalam lingkungan. Hal ini menjadikan strategi yang cukup menantang bagi seorang pemimpin dalam mengembangkan kompetensi karyawannya dalam mengenal lebih jauh terkait dunia bisnis dan kewirausahaan.

Menurut pernyataan Renko (2018) *Entrepreneurial Leadership* adalah perilaku kepemimpinan yang mendorong pengikutnya untuk mengidentifikasi diri dan memanfaatkan peluang kewirausahaan untuk penciptaan nilai. Definisi dari *entrepreneurial leadership* diartikan sebagai kepemimpinan yang dapat mendorong inovasi dan adaptasi dalam lingkungan yang serba cepat dan dinamis (Ashley, 2008). Menurut Cunningham and Lischeron (2017) Kepemimpinan wirausaha melibatkan penetapan tujuan yang jelas, penciptaan peluang, memberdayakan masyarakat, melestarikan organisasi keintiman, dan mengembangkan sistem sumber daya manusia.

*Entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *innovative work behavior*. Menurut Bagheri, Newman, and Eva (2020) menyatakan bahwa *entrepreneurial leadership* mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap *innovative work behavior*. Keterampilan yang mendukung perilaku kerja

inovatif berasal dari sikap yang identik dengan *entrepreneurial leadership* yaitu kreativitas dan inovasi. Jika seorang yang memiliki jiwa *entrepreneurial leadership* dalam menjalankan bisnis, maka dorongan serta harapan yang dilakukan oleh pemimpin tersebut kepada karyawannya adalah ingin menjadikan karyawannya mampu memberikan ide-ide orisinal dan kreatif serta memiliki *innovative work behavior* yang baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Newman, (2018) ; Cai, (2019) ; C. Li *et al.*, (2020) ; Rumijati & Hakim, (2023) menunjukkan terdapat pengaruh positif *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior*. Menurut Ashley, (2008) bahwa *entrepreneurial leadership* juga mendorong kreativitas dan inovasi sebagai sebuah pemecahan masalah dalam melaksanakan tugas dan menjadikan lingkungan sebagai faktor pendukung dalam upaya mendorong karyawan untuk inovatif dan kreatif.

Disamping itu *entrepreneurial leadership* memiliki dampak terhadap *creative self efficacy*. Dimana guna membentuk *creative self-efficacy* adalah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan waktunya dalam menghadapi suatu masalah dengan mengidentifikasi, mencari solusi dan menghasilkan ide-ide yang diimplementasikan ke dunia kerja (Tierney & Farmer, 2002). Pada penelitian A. Bagheri & Harrison, (2020) menyatakan bahwa *entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh atas tingkat *creative self-efficacy* karyawan, karena kepercayaan yang diamanahkan oleh seorang pemimpin kepada karyawan akan memberikan dampak yang positif atas keberlangsungan *creative self-efficacy* secara berkala. Hal ini sejalan dengan Chen, (2007) Renko *et al.*, (2015) ; Newman, (2018) ; Cai, (2019) ; Sarwoko, (2020) yang mengatakan bahwa *entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam pembentukan *creative self-efficacy* melalui hubungan keselarasan



sikap inovasi dan kreatif. Maka dapat dirumuskan hipotesis:

H : *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.

H2: *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Creative Self-Efficacy*

### **Creative Self-Efficacy**

*Creative self-efficacy* ini merupakan sebuah pengembangan teori konsep dari teori *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan media yang digunakan oleh individu untuk menilai pengetahuan dan kemampuan mereka dalam menangani tugas-tugas yang mungkin mereka hadapi (Bandura, 1997). Setelah itu, teori ini dikembangkan oleh Tierney & Farmer (2002) menjadi *creative self-efficacy* yang bermakna sebagai cara seseorang mengatakan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang bermanfaat, berguna, serta dengan kreativitas tinggi.

Seseorang dengan keyakinan memiliki kemampuan untuk menghasilkan hasil yang kreatif (Pamela Tierney & Farmer, 2011). Memiliki optimisme terhadap kemampuan kreativitas diri sendiri dikenal dengan istilah *creative self-efficacy*. Hal ini menjadi sebuah harapan yang berkeinginan untuk menyelesaikan tugas saat ini dan hasil yang diinginkan dari tugas yang diselesaikan (Tze & Rasli, 2014). Menurut Tenaw (2013) Individu yang memiliki keterampilan efektif yang diperlukan untuk melakukan tugas akan mendapatkan keuntungan dari pekerjaan tersebut. Seseorang dengan *creative self-efficacy* yang tinggi akan senantiasa bekerja keras dalam mengatasi hambatan yang terjadi dan menjadikan hambatan tersebut sebagai motivasi untuk maju (Schaub, 2014).

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Jan *et al.*, (2021), efikasi diri menjadi cara yang kreatif dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dengan menemukan ide-ide cemerlang sebagai salah satu bentuk dari

pencapaian *innovative work behavior*. *Creative self-efficacy* meningkatkan *innovative work behavior* dengan memberikan dorongan kepada karyawan dalam terlibat kinerja kreatif dan inovatif (Tierney, P., & Farmer, S. M. (2004). menggunakan ide dan konsep baru (Hammond *et al.*, 2022) dan terlibat dalam aktivitas dan proses yang kompleks dan menantang untuk menghasilkan ide dan konsep baru untuk memecahkan masalah. Pada penelitian terdahulu memberikan hasil *creative self-efficacy* dan *innovative self-efficacy* yang saling berhubungan dan berpengaruh (Newman *et al.*, (2018) ; Morteza & Afsaneh, (2021) sehingga tingkat kreativitas yang tinggi dalam *creative self-efficacy* akan memberikan dampak serta pengaruh terhadap *innovative work behavior*.

Selain itu, *creative self-efficacy* memiliki peran sebagai mediasi antara *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior*. Menurut Oldham *et al.*, (2008) dan Tierney, (2004) efikasi diri kreatif menawarkan dukungan internal dan terus-menerus untuk memotivasi upaya menuju usaha kreatif. Hal ini sejalan dengan dimensi *entrepreneurial leadership* yang selalu berpikir kreatif dan mengambil segala peluang bisnis yang ada. Dengan penelitian yang telah dilakukan oleh A. Bagheri *et al.*, (2020) dan Sarwoko, (2020) yang mana juga menggunakan *creative self-efficacy* sebagai mediator antara *entrepreneurial leadership* dengan *innovative work behavior* dengan didasari komponen yang sama yaitu kreativitas dan inovasi. Maka dapat dirumuskan hipotesis:

H3 : *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.

H4 : *Entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *creative self-efficacy* sebagai variabel mediasi.

### **Proactive Personality**

Menurut J. Michale Crant, (2000), Individu yang proaktif mengubah lingkungan dengan

melihat berbagai kemungkinan, memanfaatkannya, mengambil inisiatif, dan bertahan hingga perubahan signifikan tercapai. Mereka mengubah tujuan perusahaan, mengidentifikasi masalah dan menyelesaikannya, serta memutuskan untuk membuat perubahan di dunia. Individu yang kurang proaktif cenderung kurang proaktif dan lebih pasif beradaptasi dengan lingkungannya daripada secara aktif mengubahnya.

Menurut Ahmad, (2023) berpendapat bahwa orang yang proaktif akan menggantikan pemimpin yang dianggap etis karena mereka tidak terlalu bergantung pada pemimpin mereka untuk perintah dan bimbingan. Dengan demikian, terlepas dari motif pemimpin yang etis, pekerja yang proaktif akan secara aktif terlibat dalam aktivitas pengambilan risiko. Sebaliknya, karyawan yang proaktifnya rendah tidak akan terlibat dalam aktivitas ini. Orang yang proaktif jarang membiarkan faktor eksternal menghambat kemampuan mereka untuk mengambil alih kendali dan terlibat dalam perilaku berisiko (Guenter, 2017).

*Proactive personality* memiliki peran sebagai moderasi *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior*. Menurut Hu et al., (2009) berpendapat bahwa individu yang proaktif adalah orang yang berdedikasi, berani, dan imajinatif, yang mengarah pada tindakan kreatif, serta dalam penyesuaian dan suasana akan mendukung antara adanya kesalahan dan perubahan yang mendorong kreativitas individu. Temuan tersebut membuktikan bahwa situasional yang mempengaruhi kepribadian proaktif memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat *innovative work behavior* karyawan. Dari sekian banyaknya penelitian, tidak banyak yang menggunakan variabel ini dalam penelitiannya, sehingga dalam penelitian ini penulis mengusulkan *proactive personality* sebagai karakteristik potensial yang bertindak

sebagai pengganti *entrepreneurial leadership* pada dampaknya *innovative work behavior*.

Namun, dalam penelitian terdahulu Ahmad, (2023) menunjukkan hasil *proactive personality* sebagai moderasi antara *ethical leadership* dan *innovative work behavior* datar atau tidak signifikan, sehingga hanya *proactive personality* rendahlah yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *ethical leadership* dan *innovative work behavior*. Dalam penelitian Mubarak et al., (2021) meletakkan *proactive personality* sebagai pengaruh terhadap *innovative work behavior*, dan hasil yang didapatkan adalah positif dan signifikan. Maka dapat dirumuskan hipotesis:

H5 : *Entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *proactive personality* sebagai variabel moderasi.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan waroeng *steak and shake* Yogyakarta berjumlah 140 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 135 karyawan waroeng *steak and shake* Yogyakarta, dengan 124 (91,9%) karyawan jenis kelamin laki-laki dan 11 (8,1%) karyawan perempuan. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh.

Variabel endogen pada penelitian ini adalah *innovative work behavior*. Menurut Janssen, (2000), mendefinisikan bahwa *innovative work behavior* dapat dilihat dari suatu pengembangan, pengenalan, dan penggunaan ide-ide baru yang sengaja dilakukan oleh individu di dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi, dengan tujuan meningkatkan

kinerja peran, kelompok, atau organisasi. Berikut adalah dimensi serta indikator-indikator yang ada pada variabel *innovative work behavior*. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *creative self-efficacy*. Dalam penelitian Karwowski, (2011), menyebutkan *Creative self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan yang ada pada diri individu dan mampu menyadari atas kemampuan yang menghasilkan hasil kreatif. Berikut dimensi dari variabel *creative self-efficacy* Variabel eksogen pada penelitian ini adalah *entrepreneurial leadership*. Menurut Hejazi, (2012), *entrepreneurial leadership* menjadikan pendekatan kepemimpinan yang unik dan berfokus pada dorongan bakat-bakat yang beragam untuk dapat terlibat lebih imajinatif dan kreatif dalam proses kelompok di dalam suatu organisasi agar dapat beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang tidak dapat diprediksi serta memberikan rencana yang meyakinkan dan hasil yang orisinal. Berikut adalah dimensi serta indikator-indikator yang ada pada variabel *entrepreneurial leadership*. Variabel moderasi pada penelitian ini adalah *proactive personality*. Dalam penelitian Seibert, (1999), menyebutkan bahwa setiap individu lebih cenderung melihat dan memanfaatkan peluang untuk pertumbuhan pribadi, termasuk kembali belajar atau mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk promosi di masa mendatang. Orang yang kurang proaktif mempertahankan status quo dengan menanggapi lingkungan mereka daripada menciptakannya. Aspek pengaturan lingkungan inilah yang menghasilkan pencapaian profesional yang objektif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan aplikasi *Partial Least Square* (PLS), model persamaan struktural (SEM) yang dikembangkan dengan alat uji SmartPLS versi 4.

Dalam kuesioner, terdapat 43 pernyataan yang diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 (Sugiyono, 2019), menunjukkan 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Pengukuran

variabel *innovative work behavior* menggunakan 9 instrumen yang dikembangkan oleh Mustafa *et al.*, (2021). Variabel *entrepreneurial leadership* menggunakan 10 instrumen yang dikembangkan oleh Fatma, (2022). Variabel *creative self-efficacy* menggunakan 14 instrumen yang dikembangkan oleh Schaub, (2014). Variabel *proactive personality* menggunakan 10 instrumen dikembangkan oleh Mubarak *et al.*, (2021).

## Hasil Dan Pembahasan

Hasil pengolahan uji statistik deskriptif variabel penelitian dijabarkan dalam tabel 1 bahwa nilai rata-rata mean variabel *entrepreneurial leadership* 4.18 artinya bahwa *entrepreneurial leadership* di waroeng *steak and shake* Yogyakarta sangat tinggi; variabel *innovative work behavior* 4.19 artinya bahwa *entrepreneurial leadership* di waroeng *steak and shake* Yogyakarta tinggi; variabel *creative self-efficacy* 4.18 artinya bahwa *entrepreneurial leadership* di waroeng *steak and shake* Yogyakarta tinggi; dan variabel *proactive personality* 4,23 artinya bahwa *proactive personality* di waroeng *steak and shake* Yogyakarta sangat tinggi

### Uji Validitas

Uji validitas konvergen dapat dilihat dan dianalisis dari dua tabel, antara lain outer loading dan average variance extracted (AVE). Pada tabel 2 sampai tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh indikator disetiap variabel laten memiliki nilai loading factor > 0,7 dan nilai loading factor 0,5-0,6. Maka, hasil pengujian convergent validity menggunakan loading factor menunjukkan validitas yang baik, yang artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur dengan akurat.

### Reliabilitas.

Kriteria penilaian tingkat reliabilitas suatu konstruk dapat dilihat dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Berdasarkan tabel 6

menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk semua konstruk pada penelitian ini diatas 0,6 (>0,6), *Construct Reliability* apabila nilainya  $\geq 0,70$ .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa syarat reliabilitas pada penelitian ini terpenuhi atau seluruh konstruk adalah reliabel.

**Tabel 1. Analisis diskripsi variabel penelitian**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Innovative Work Behavior	2	5	4,19	0,726
Entrepreneurial Leadership	2	5	4,27	0,734
Creative Self-Efficacy	2	5	4,18	0,731
Proactive Personality	1	5	4,23	0,725

Sumber: hasil analisis, 2024

**Tabel 2. Loading Factor dan AVE Varibel Innovative Behavior**

Indikator	Loading Factor	Signifikansi (>0,7 / 0,5-0,6)	AVE
M1	0.754	Valid	0.531
M10	0.728	Valid	
M11	0.718	Valid	
M12	0.722	Valid	
M13	0.717	Valid	
M14	0.741	Valid	
M2	0.750	Valid	
M3	0.726	Valid	
M4	0.706	Valid	
M5	0.720	Valid	
M6	0.732	Valid	
M7	0.740	Valid	
M8	0.703	Valid	
M9	0.739	Valid	

**Tabel 3. Loading Factor dan AVE Varibel Entrepreneurial Leadership**

Indikator	Loading Factor	Signifikansi (>0,7 / 0,5-0,6)	AVE
X1.1	0.751	Valid	0.548
X1.10	0.759	Valid	
X1.2	0.721	Valid	
X1.3	0.709	Valid	
X1.4	0.743	Valid	
X1.5	0.752	Valid	
X1.6	0.735	Valid	
X1.7	0.734	Valid	
X1.8	0.723	Valid	

**Tabel 4. Loading Factor dan AVE Varibel Creative Self-Efficacy**

Indikator	Loading Factor	Signifikansi (>0,7 / 0,5-0,6)	AVE
X1.9	0.772	Valid	0.559
Y1.1	0.813	Valid	
Y1.2	0.739	Valid	
Y1.3	0.734	Valid	
Y1.4	0.772	Valid	
Y1.5	0.725	Valid	
Y1.6	0.770	Valid	
Y1.7	0.714	Valid	
Y1.8	0.736	Valid	
Y1.9	0.719	Valid	



**Tabel 5. Loading Factor dan AVE Varibel Proactive Personality**

Indikator	Loading Factor	Signifikansi (>0,7 / 0,5-0,6)	AVE
Z1	0.758	Valid	0.559
Z10	0.773	Valid	
Z2	0.704	Valid	
Z3	0.755	Valid	
Z4	0.756	Valid	
Z5	0.790	Valid	
Z6	0.728	Valid	
Z7	0.761	Valid	
Z8	0.758	Valid	
Z9	0.770	Valid	

**Tabel 6. Composite reliability**

Indikator	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Keterangan
Creative Self-Efficacy (M)	0.932	0.932	Reliabel
Entrepreneurial Leadership (X1)	0.908	0.909	Reliabel
Innovative Work Behavior (Y)	0.901	0.902	Reliabel
Proactive Personality (Z)	0.916	0.917	Reliabel

Model Struktural (*Inner Model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variable (G. I. dan Latan, 2015). *Inner model* digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variable laten yang tidak dapat diukur secara langsung yang biasanya disebut uji hipotesis (Hair, 2014). Pengujian *inner model* digunakan untuk melihat hubungan antar variabel yang ada di dalam sebuah penelitian. Pengujian model struktural dapat dilihat melalui nilai *R-square* sebagai uji *goodness-fit model* atau uji keselarasan yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen (G. I. dan Latan, 2015). Terdapat tiga kategori pengelompokan nilai *R-square* yaitu *R-square* 0,75 termasuk kategori kuat, nilai *R-square* 0,50 termasuk kategori moderat dan 0,25 termasuk kategori lemah (Hair, 2014). Hasil pengujian *R-square* pada variabel dependen dapat dilihat pada table 7.

Berdasarkan hasil tabel 8 bahwa variabel *creative self-efficacy* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.684 setelah dilakukan perhitungan melalui SmartPLS, ini dapat diartikan variabel *creative self-efficacy* dapat dijelaskan dengan

variabel bebas sebesar 68,4% yang termasuk kategori moderat dan sisanya 31,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Untuk variabel *innovative work behavior* dengan nilai *R-Square* sebesar 0,796. ini dapat diartikan variabel *innovative work behavior* dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 79,6% yang termasuk kategori moderat dan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model. Buat tabel 8

Dalam hasil pengujian hipotesis pertama, menunjukkan bahwa pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* adalah positif dan signifikan. Hal ini menandakan bahwa bahwa *entrepreneurial leadership* yang dibawa oleh atasan waroeng *steak and shake* Yogyakarta dapat dengan sangat baik menyampaikan serta menanamkan visi dan misi organisasi kepada para anggotanya, sehingga dengan secara tidak langsung anggota menjadi paham bagaimana menciptakan dan menjalankan peluang dengan tujuan karyawan dapat bekerja dengan baik dan bekerja lebih efisien

dan karyawan waroeng *steak and shake* Yogyakarta merasa bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang selalu menciptakan ide-ide yang orisinal terhadap permasalahan yang sulit, sehingga memberikan sebuah perubahan dan inovasi bagi perusahaan untuk dapat mencapai sebuah pencapaian.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian Ashley, (2008) ; Newman, (2018) ; (Cai, 2019) ; Bagheri, Newman, and Eva (2020) yang ada dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *entrepreneurial leadership* mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap *innovative work behavior*. Hasil ini diperkuat oleh C. Li et al., (2020) ; Malibari & Bajaba, (2022) ; Rumijati & Hakim, (2023) dengan mengatakan hal yang sama bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *creative self-efficacy* adalah positif dan signifikan, Hal ini menandakan bahwa bahwa *entrepreneurial leadership* yang dibawa oleh atasan waroeng *steak and shake* Yogyakarta dapat dengan sangat baik menyampaikan serta menanamkan visi dan misi organisasi kepada para anggotanya, sehingga dengan secara tidak langsung anggota menjadi paham bagaimana menciptakan dan menjalankan peluang dengan tujuan karyawan dapat bekerja dengan baik dan bekerja lebih efisien dan karyawan memiliki rasa kepercayaan yang kuat dan merasa bahwa sebuah pekerjaan yang ada akan terselesaikan dengan baik serta kreatifitas yang tinggi untuk mencapai sebuah perubahan dan inovasi dalam bekerja, sehingga tujuan dan harapan perusahaan dapat

tercapai. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian Chen, (2007) ; (Renko *et al.*, (2015) ; Newman, (2018) ; Cai, (2019) ; A. Bagheri & Harrison, (2020) ; Sarwoko, (2020) yang menyatakan bahwa *entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh atas tingkat *creative self-efficacy* karyawan, karena kepercayaan yang diamanahkan oleh seorang pemimpin kepada karyawan akan memberikan dampak yang positif atas keberlangsungan *creative self-efficacy* secara berkala.

**Tabel 7 Pengujian R-Square**

Indikator	R-square	R-square adjusted	Model Prediksi
-----------	----------	-------------------	----------------

<b>Creative Self-Efficacy (M)</b>	0.684	0.681	Moderat
<b>Innovative Work Behavior (Y)</b>	0.796	0.79	Kuat

**Tabel 8 Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
1	Entrepreneurial Leadership (EL) - > Innovative Work Behavior (IWB)	0.227	2.217	0.013	Diterima
2	Entrepreneurial Leadership (EL) - > Creative Self-Efficacy (CSE)	0.827	18.902	0.000	Diterima
3	Creative Self-Efficacy (CSE) -> Innovative Work Behavior (IWB)	0.344	3.111	0.001	Diterima
4	Entrepreneurial Leadership (EL) - > Creative Self-Efficacy (CSE) -> Innovative Work Behavior (IWB)	0.428	5.034	0.000	Diterima
5	Proactive Personality (PP) x Entrepreneurial Leadership (EL) - > Innovative Work Behavior (IWB)	0.038	0.918	0.179	Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa pengaruh *creative self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* adalah positif dan signifikan, yaitu semakin baik *creative self-efficacy* maka *innovative work behavior* semakin tinggi. Hal ini menandakan bahwa karyawan waroeng *steak and shake* Yogyakarta memiliki rasa kepercayaan yang kuat dan merasa bahwa sebuah pekerjaan yang ada akan terselesaikan dengan baik serta kreatifitas yang tinggi untuk mencapai sebuah perubahan dan inovasi dalam bekerja, sehingga tujuan dan harapan perusahaan dapat tercapai dan karyawan memiliki *innovative work behavior* yang kuat dan merasa bahwa sebuah perilaku inovasi itu perlu dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang selalu menciptakan ide-ide yang orisinal terhadap permasalahan yang sulit, sehingga memberikan sebuah perubahan dan inovasi bagi perusahaan untuk dapat mencapai sebuah pencapaian. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dörner,

(1982) ; Michael, (2011) ; Tierney & Farmer, (2011) ; Ng & Lucianetti, (2016) ; Tierney, P., & Farmer, S. M. (2004) dan Jan *et al.*, (2021), *creative self-efficacy* menjadi cara yang kreatif dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dengan menemukan ide-ide cemerlang sebagai salah satu bentuk dari pencapaian *innovative work behavior*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, menunjukkan bahwa pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan *creative self-efficacy* sebagai mediasi adalah positif dan signifikan. Hal ini menandakan bahwa bahwa *entrepreneurial leadership* yang dibawa oleh atasan waroeng *steak and shake* Yogyakarta dapat dengan sangat baik menyampaikan serta menanamkan visi dan misi organisasi kepada para anggotanya, sehingga dengan secara tidak langsung anggota menjadi paham bagaimana menciptakan dan menjalankan peluang dengan tujuan karyawan dapat bekerja dengan baik dan bekerja lebih efisien dan karyawan

memiliki *innovative work behavior* yang kuat dan merasa bahwa sebuah perilaku inovasi itu perlu dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang selalu menciptakan ide-ide yang orisinal terhadap permasalahan yang sulit, sehingga memberikan sebuah perubahan dan inovasi bagi perusahaan untuk dapat mencapai sebuah pencapaian, lalu dengan perantara *creative self-efficacy* karyawan memiliki rasa kepercayaan yang kuat dan merasa bahwa sebuah pekerjaan yang ada akan terselesaikan dengan baik serta kreatifitas yang tinggi untuk mencapai sebuah perubahan dan inovasi dalam bekerja, sehingga tujuan dan harapan perusahaan dapat tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Huang & Farh, (2009) ; Tierney, (2004) ; Amabile, (2016) ; A. Bagheri *et al.*, (2020) ; (Cai, 2019) ; Sarwoko, (2020) yang mana juga menggunakan *creative self-efficacy* sebagai mediator antara *entrepreneurial leadership* dengan *innovative work behavior* dengan didasari komponen yang sama yaitu kreativitas dan inovasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima, menunjukkan bahwa pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan *proactive personality* sebagai moderasi adalah negatif dan tidak signifikan. Hal ini menandakan bahwa dorongan yang ada pada diri karyawan untuk berinisiatif untuk mencari hal-hal baru menjadikan sebuah kesalahan atau permasalahan yang terjadi di tempat kerja akan diselesaikan dengan baik serta menjadi sebuah tanggung jawab bagi karyawan waroeng *steak and shake* Yogyakarta dalam menyelesaikannya. Dari sekian banyak penelitian yang dilakukan, tidak banyak yang menggunakan variabel ini dalam penelitiannya, sehingga dalam penelitian ini penulis mengusulkan *proactive personality* sebagai karakteristik potensial yang bertindak sebagai pendukung yang menguatkan *entrepreneurial leadership* pada dampaknya *innovative work behavior*. Pada penelitian

Ahmad, (2023), menyatakan bahwa *proactive personality* mampu menguatkan pengaruh kepemimpinan yang etis terhadap *innovative work behavior*. Artinya, jika *proactive personality* tidak mampu memperkuat dari apa yang dilakukan oleh *entrepreneurial leadership* terhadap karyawan Waroeng *Steak And Shake* Yogyakarta untuk bekerja secara *innovative work behavior*. Hal ini disebabkan karyawan Waroeng *Steak And Shake* Yogyakarta tidak memiliki tanggung jawab yang besar atas dalam diri mereka sendiri, sehingga memberikan dampak ketakutan dalam berinisiatif untuk menciptakan peluang dan menyalurkan ide-ide yang baru. Oleh karena itu karyawan organisasi harus melakukan gebrakan terbaru bagi diri mereka sendiri dengan hati yang ikhlas dan berani bertanggung jawab, hal tersebut mampu memberikan dukungan lebih bagi *innovative work behavior* untuk mencapai sebuah harapan yang diinginkan.

## Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan simpulan sebagai berikut: Bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. *Entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creative self-efficacy*. *Creative self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. *Entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan *creative self-efficacy* sebagai variabel mediasi. *Entrepreneurial leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan *proactive personality* sebagai variabel moderasi.

## Daftar Pustaka

Ahmad, I. (2023). *Linking ethical leadership to followers' innovative work behavior in Pakistan: the vital roles of*



- psychological safety and proactive personality.* 26(3), 755–772. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2020-0464>
- Amabile. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 157-183.
- Ashley, A. (2008). *Integrating Pragmatism and Ethics in Entrepreneurial Leadership for Sustainable Value Creation Gita Surie.* 235–246. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9491-4>
- Bagheri, A., & Harrison, C. (2020). *Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct.* 27(4), 659–679. <https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2019-0027>
- Bagheri, A., Newman, A., & Eva, N. (2020). *Entrepreneurial leadership of CEOs and employees' innovative behavior in high-technology new ventures.* 2778(May). <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1737094>
- Bandura. (1997). *Self-efficacy in Changing Societies.*
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). *The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates.* March 1993. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bernardus. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Melalui Perilaku Kerja Inovatif di Universitas Katolik Darma Cendika - Jurnal Terakreditasi Sinta 4.pdf.*
- Cai, W. (2019). *Does Entrepreneurial Leadership Foster Creativity Among Employees and Teams? The Mediating Role of Creative Efficacy Beliefs.* 203–217.
- Chen, H. M. (2007). Entrepreneurial leadership and new ventures: Creativity in entrepreneurial teams. *Creativity and Innovation Management*, 239–249.
- Cunningham, J. B., & Lischeron, J. (2017). *Defining Entrepreneurship.* January 1991.
- Den Hartog, D. J. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation.*
- Dörner, N. (1982). Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance. *Journal of Rural Development*, 1(5), 770–831.
- Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies.*
- Fatma, S. (2022). *An examination of the effects of financial and process innovation on the sustainability of businesses under the influence of entrepreneurial leadership: a research in energy companies.* <https://doi.org/10.1108/AJB-03-2022-0046>
- Guenter, H. (2017). *What Does it Take to Break the Silence in Teams What Does it Take to Break the Silence in Teams: Authentic Leadership and / or Proactive.* 66(2017), 49–77. <https://doi.org/10.1111/apps.12076>
- Hafeez, M. (2024). *Mediating role of Creative Self-Efficacy between Servant Leadership and Innovative Work Behavior in Banking Sector Mediating role of Creative Self-Efficacy between Servant Leadership and Innovative Work Behavior in Banking Sector .* February 2023. <https://doi.org/10.37896/JXAT15.2/316702>
- Hair. (2014). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research.* European business review 26.2.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., Zhao, X., Hammond, M. M., Neff, N. L., & Farr, J. L. (2022). *Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis Predictors of Individual-Level*

- Innovation at Work : A Meta-Analysis The Pennsylvania State University. 2011.* <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Harrison, C., Paul, S., & Burnard, K. (2016). *Entrepreneurial Leadership : A Systematic Literature Review.* 14(2), 235–264.
- Hejazi, S. A. M. (2012). *Designing a scale for measuring entrepreneurial leadership in SMEs”, International Conference on Economics, Marketing and Management, IPEDR. Vol. 28 No, 71-77.*
- Hu, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). *Team-Level Predictors of Innovation at Work : A Comprehensive Meta-Analysis Spanning Three Decades of Research.* 94(5), 1128–1145. <https://doi.org/10.1037/a0015978>
- Huang, J., & Farh, J. (2009). *Employee Learning Orientation , Transformational Leadership , And Employee Creativity : The Mediating Role Of Employee Creative Self-Efficacy.* 52(4), 765–778.
- J.michale crant. (2000). *Charismatic Leadeship viewed form above : the impact proactive personality.*
- Jan, G., Rohaida, S., Zainal, M., & Lata, L. (2021). *Enhancing innovative work behaviour : the role of servant leadership and creative self-ef fi cacy.* 29(2), 33–51. <https://doi.org/10.1108/OTH-12-2020-0044>
- Janssen. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302.
- Jong, J. P. J. De, & Hartog, D. N. Den. (2007). *How leaders influence employees ’ innovative behaviour.* 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Karwowski, M. (2011). *It Doesn ’ t Hurt to Ask ... But Sometimes It Hurts to Believe : Polish Students ’ Creative Self-Efficacy and Its Predictors It Doesn ’ t Hurt to Ask . . . But Sometimes It Hurts to Believe :* May. <https://doi.org/10.1037/a0021427>
- Khan, A. M., Hamzah, A., Jantan, B., Binti, L., Salleh, M., Dato’ Mansor, Z., Islam, A., & Hosen, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership Effects on Innovative Work Behavior by the Moderating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Reviews on Global Economics*, 8, 925–938.
- Kuvaas, B., Dysvik, A., & Buch, R. (2014). *Antecedents and Employee Outcomes of Line Managers ’ Perceptions of Enabling HR Practices.* September. <https://doi.org/10.1111/joms.12085>
- Latan, G. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Latan, G. I. dan. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Ed. Ke-2.*
- Li, C., Ur, H., Makhdoom, R., & Asim, S. (2020). *Impact of Entrepreneurial Leadership on Innovative Work Behavior : Examining Mediation and Moderation Mechanisms Impact of Entrepreneurial Leadership on Innovative Work Behavior : Examining Mediation and Moderation Mechanisms.* <https://doi.org/10.2147/PRBM.S236876>
- Li, W., Fay, D., Frese, M., & Harms, P. D. (2014). *Reciprocal Relationship Between Proactive Personality and Work Characteristics : A Latent Change Score Approach Reciprocal Relationship Between Proactive Personality and.* <https://doi.org/10.1037/a0036169>
- Lloyd W. Fernald. (2005). *A New Paradigm: Entrepreneurial Leadership.* 30(2).
- Malibari, M. A., & Bajaba, S. (2022). Journal of Innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100255. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100255>
- Michael. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of*

- Creative Behavior*, 258-272.
- Midhat Ali, M., Qureshi, S. M., Memon, M. S., Mari, S. I., & Ramzan, M. B. (2021). Competency Framework Development for Effective Human Resource Management. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211006124>
- Morteza, & Afsaneh. (2021). Does entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. 24(1), 1–22. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0283>
- Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R., & Osmadi, A. (2021). The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(7), 989–1003. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2020-0518>
- Mustafa, M., Coetzer, A., Ramos, H. M., & Fuhrer, J. (2021). Exploring the effects of small- and medium-sized enterprise employees' job satisfaction on their innovative work behaviours: the moderating effects of personality. *Journal of Organizational Effectiveness*, 8(2), 228–250. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2020-0133>
- Newman. (2018). The Effects of Employees' Creative Self-Efficacy on Innovative Behavior: The Role of Entrepreneurial Leadership. *Journal of Business Research*, 1–34.
- Newman, A. (2015). How Servant Leadership Influences Organizational Citizenship Behavior: The Roles of LMX, Empowerment, and Proactive Personality. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 49–62. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2827-6>
- Newman, Alexander, Neesham, C., Manville, G., & Tse, H. H. M. (2018). Examining the influence of servant and entrepreneurial leadership on the work outcomes of employees in social enterprises. *International Journal of Human Resource Management*, 29(20), 2905–2926. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1359792>
- Ng, T. W. H., & Lucianetti, L. (2016). Within-individual increases in innovative behavior and creative, persuasion, and change self-efficacy over time: A social-cognitive theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 14–34. <https://doi.org/10.1037/apl0000029>
- Oldham, G. R., Jacobsohn, G. C., & Hollingshead, A. B. (2008). *The Personality Composition of Teams and Creativity: The Moderating Role of Team Creative Confidence*. 42(4), 255–282.
- Renko. (2018). "Entrepreneurial leadership", in Antonakis.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54–74. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12086>
- Rumijati, A., & Hakim, A. R. (2023). Innovative work behavior and self-efficacy: Does entrepreneurial leadership impact MSME business performance? *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 304–315. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.24](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.24)
- Schaub, B. (2014). *The Influence Of Creative Self-Efficacy On Creative Performance*. 437–444.
- Scott, S. G., Bruce, R. A., Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). *DETERMINANTS Of Innovative Behavior: A Path Model Of Individual Innovation In The Workplace*. 37(3), 580–607.
- Seibert, S. E. (1999). *Proactive personality and career success*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung :

Alfabeta., 2019.

Tenaw, Y. A. (2013). *Relationship Between Self-Efficacy , Academic Achievement And Gender In Analytical Chemistry At.* 3(January), 3–28.

Tierney & Farmer. (2002). *Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance.*

Tierney, P. (2004). *The Pygmalion Process and Employee Creativity.* 30(3), 413–432.

<https://doi.org/10.1016/j.jm.2002.12.001>

Tierney, Pamela, & Farmer, S. M. (2011). *Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance Over Time.* 96(2), 277–293.

<https://doi.org/10.1037/a0020952>

Tze, C., & Rasli, A. (2014). The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 592–600.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>